

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI PADA KINERJA PEGAWAI

Deni Erika.¹; Suhana.²

Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang^{1 2}

denierika7@gmail.com¹, suhana@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRAK

Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang didirikan oleh Pemerintah Kota Semarang sebagai sarana pembangunan untuk peningkatan sumber daya manusia yang berkelanjutan dengan ciri “*long live education*” sebagai wujud kepedulian pemerintah untuk mencerdaskan masyarakat Kota Semarang. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel sensus yaitu seluruh forum populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: budaya organisasi, komunikasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The Semarang City Archives and Library Service was established by the Semarang City Government as a development facility for sustainable human resource improvement with the characteristic of "long live education" as a manifestation of the government's concern for educating the people of Semarang City. This research is to determine the influence of organizational culture and communication on the performance of Semarang City Archives and Library Service employees. The sampling technique in this research is census sample in which the entire *forum* population is sampled. The analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25 software. The research results show that organization culture and communication have a positive and significant effect on employee performance.

Key words: organizational culture, communication, employee performance

Pendahuluan

Instansi adalah suatu wadah bagi orang-orang untuk melakukan pekerjaan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hampir kebanyakan instansi yang beroperasi menggunakan sumber daya sumber daya supaya menghasilkan barang ataupun

jasa agar mampu di pasarkan. Organisasi memiliki sumber daya yang di antara lain kapital, fisik/material, teknologi serta manusia tentunya Riono, dkk (2020). Dalam peraturan menteri eksploitasi Aparatur Negara serta Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2012 tanggal 09 Juli 2022 tentang panduan Pengembangan Budaya Kerja yang dikenal dengan adanya budaya

kerja aparatur negara dalam lingkungan instansi pemerintah Chandralela, dkk (2017).

Sumber daya Manusia yang dikelola secara profesional akan menghasilkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, tuntutan serta kemampuan instansi, dan pentingnya Sumber Daya Manusia ini tentunya berkualitas bagi kemajuan suatu instansi. Kunci utama suatu instansi untuk berkembang produktif dan mencapai tujuan instansi yaitu keseimbangan Sumber Daya Manusia. Oleh sebab itu setiap pegawai diharapkan bekerja secara produktif dan tentunya profesional Maartce, dkk (2020).

Sumber Daya Manusia juga merupakan faktor penentu jalan atau tidaknya suatu instansi untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu, Sumber Daya Manusia perlu dikelola dengan baik oleh instansi, supaya tercipta kinerja pegawai yang efektif. Menurut (Junaidi, dkk 2020). Kinerja pegawai sebuah instansi bisa di pengaruhi berbagai faktor yang di antaranya budaya organisasi dan komunikasi. Di mana budaya organisasi serta komunikasi bisa mensugesti perilaku/sikap pegawai pada suatu instansi.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Umar dalam Wahyudi & Tupti, 2019). Sama dengan pernyataan dari Darmawan dalam Wahyudi & Tupti, (2019) bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang di anut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi

lain. Berbeda dengan Suharsono dalam Wahyudi & Tupti (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun sebagian besar tidak disadarkan.

Dalam organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif akan tercipta iklim kerja yang sehat dan transparan. Komunikasi organisasi juga dapat mempengaruhi perilaku hidup seseorang seperti dengan siapa mereka berbicara, siapa yang dihormati, apa yang ingin dicapai, serta cara beradaptasi dengan organisasi. Maka dari itu, komunikasi sangatlah penting dalam organisasi Riono, dkk (2020).

Menurut Lako dalam Novziransyah (2017), peran strategis budaya organisasi masih kurang dipahami secara umum oleh para pelaku organisasi di Indonesia. Hal ini kemudian muncul banyak masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mempengaruhi kinerja organisasi.

Secara umum, komunikasi dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang buruk justru menghambat kinerja karena dapat menimbulkan konflik di dalam organisasi sehingga hubungan interpersonal dan hubungan personal menjadi kaku. Hal ini bisa juga dikarenakan penyampaian informasi dari organisasi yang salah akan berakhir perselisihan Dalimunthe, dkk (2021).

Hasil penelitian Erwatiningsih (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Riset dari Darmasaputra dan

Sudibya (2019) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2019) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Claudia dan Pujiarti (2023) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Riset dari Siahaan dan Marsiah (2022) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2021) yang menunjukkan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian di atas tentang pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan masih terdapat pro dan kontra hasil penelitian. Penelitian lanjutan penting untuk dilakukan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja (Nabawi, 2019). Hastuti dan Kasmari (2021) mengatakan kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena jika kinerja pegawai kurang, maka perusahaan tersebut tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Dimensi dan indikator menurut Bangun dalam Sudarmanto et al (2022) antara

lain, kuantitas pekerjaan (melakukan pekerjaan sesuai target), kualitas pekerjaan seperti melakukan pekerjaan sesuai operation manual dan melakukan pekerjaan sesuai *inspection manual*, ketepatan waktu meliputi menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*, kehadiran, datang tepat waktu dan bekerja sesuai jam bekerja, dan kemampuan bekerja yang dapat dilakukan dengan cara memberi saran pada atasan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, menghargai rekan kerja satu sama lain serta bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Budaya Organisasi

Menurut Muis et al (2018) budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan. Menurut Puspasari (2021) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh individu berdasarkan pilihan pribadi itu sendiri atau nilai budaya yang sudah lama ada. Budaya dalam organisasi dapat memengaruhi kerja dan cara pegawai berperilaku, sehingga menyebabkan pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas kerja (Robbins, 2016).

Berbeda dengan Suharsono dalam Wahyudi & Tupti (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun sebagian besar tidak disadarkan.

Dimensi dan indikator budaya organisasi menurut Robbins dalam Rostia et al (2022) antara lain, inovasi dan pengambilan resiko seperti dorongan

untuk melakukan sesuatu dan terhadap tantangan, perhatian terhadap detail seperti pegawai yang bekerja dengan teliti dan tugas yang di berikan terperinci, orientasi hasil (tuntutan untuk bekerja keras dan tuntutan agar lebih berkualitas), orientasi orang seperti mempunyai hak berkembang dan hak yang sama dalam berkarir dan orientasi tim dalam bentuk melakukan kerjasama dalam tim.

Erwatiningsih (2019) melakukan penelitian di Universitas Merdeka Pasuruan dengan jumlah responden 42 pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Darmasaputra dan Sudibya (2019) melakukan penelitian di CV Nusa Kampial dengan jumlah responden 35 pegawai. Berdasarkan penelitiannya tersebut menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oktavia dan Fernos (2023) juga melakukan penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan jumlah responden 45 pegawai. Dari hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berikutnya, Widyastini dkk (2023) melakukan penelitian di PT. Gapura Angkasa Denpasar dengan jumlah responden 82 pegawai. Hasil penelitiannya itu juga menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses saat orang berusaha untuk menyampaikan informasi dan mendapatkan umpan balik dari sasarannya (Lestari et al, (2020). Komunikasi juga diartikan

sebagai suatu proses saat orang berusaha untuk menyampaikan informasi dan mendapatkan umpan balik dari sasarannya (Sinaga, 2020). Menurut Pradyana dan Widyastini (2023) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, dan keahlian melalui penggunaan simbol- simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lain-lain.

Dimensi dan indikator komunikasi menurut Rogers dalam Istihari et al (2018) antara lain, kemudahan perolehan informasi seperti keterlibatan informasi dari pimpinan dan keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai, kualitas media (efisiensi media dalam penyajian informasi, dan muatan informasi (kecukupan informasi).

Claudia & Pujiarti (2023) melakukan penelitian di PT Tjikko Sental Industrial dengan jumlah responden 74 pegawai Hasilnya menunjukkan komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Siahaan dan Marsiah (2022) melakukan penelitian di PT. Bina Agra Mulya di Jakarta dengan responden 50 pegawai. Dari penelitiannya tersebut menunjukkan komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sari dan sukati (2023) melakukan penelitian di PT. Pipa Mas Putih Batam dengan responden 148 pegawai. Hasil penelitiannya juga menunjukkan komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Pradyana dan Widyastini (2023) pada Crystal Kuta Hotel Bali dengan responden 55 pegawai. Hasil penelitiannya juga menunjukkan hal yang sama yaitu komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian yaitu pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang dengan responden sebanyak 90 orang. Sumber data yang digunakan yaitu data primer (pengisian kuisisioner). Pengumpulan sampel menggunakan cara probability sampling yang mana memberi peluang yang sama untuk setiap unsur populasi yang di pilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Skala likert digunakan sebagai tolak ukur hasil kuisisioner. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuisisioner (Sugiyono, 2018). Dengan analisis ini dapat diketahui nilai kecukupan sampel responden dengan melihat KMO. Dengan menggunakan analisis faktor maka item-item pada penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut apabila $KMO > 5\%$ dan nilai signifikan *Adequate Sample* $< 5\%$. Adapun hasil dan uji validitas dengan melihat KMO-MSA dari setiap variabel: Budaya Organisasi (X1) 0,884 Komunikasi (X2) 0,769, dan Kepuasan Kerja (Y) 0,932. Jika nilai KMO dan nilai uji Barlett of Sphericity menunjukkan signifikan, maka akan dilihat nilai Loading Factor. Apabila nilai Loading Faktor suatu item $< 0,5$ maka item tersebut harus dikeluarkan dari analisis faktor (gugur).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* (α) dengan nilai $\alpha > 0,7$, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel (Ghozali, 2016). *Cronbach Alpha* dari setiap variabel: Budaya Organisasi (X1) 0,792 Komunikasi (X2) 0,829, dan Kepuasan Kerja (Y) 0,789.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat serta untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Model	Uji R2		Uji F		Beta	Uji t		Ket
	Adjusted R2	F	Sig	T		Sig		
Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,712	110,859	0,000	0,371	4,388	0,000	H1 diterima	
Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)				0,536	6,334	0,000	H2 diterima	

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,371 \text{ budaya organisasi} + 0,536 \text{ komunikasi} + e$$

Pada tabel di atas, dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,371 persen. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,536 persen. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif.

Uji Model

Koefisien Dererminasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah *Adjusted R Square* yaitu sebesar 71,8%. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi mampu menjelaskan variasi sebesar 71,8% terhadap kinerja pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang. Sedangkan sisanya 28,2% (100% - 71,8%) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengujikan apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Pada tabel 1 Uji F hitung sebesar 110,859 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka

secara bersama-sama budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Berdasarkan uji regresi pada tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan nilai beta sebesar 0,371 dengan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang diterima.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan nilai beta sebesar 0,105 dengan signifikansi sebesar 0,000 000 menunjukkan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif antara komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji hipotesis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai Sig 0,000

yang berarti lebih rendah dari 0,05 dengan nilai Beta 0,371. yang berarti semakin tinggi kepemimpinan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Erwatiningsih (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Darmasaputra dan Sudibya (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Oktavia dan Ferson (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lalu Agussalim dan Begawati (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai Sig 0,000 yang berarti lebih rendah dari 0,05 dan dengan nilai Beta 0,536.

Hasil pengujian yang diperoleh secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang. Menurut Rogers (2018) komunikasi adalah proses pengalihan ide dari satu sumber ke satu penerima atau lebih dengan tujuan agar mengubah tingkah laku.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Claudia dan Pujiarti (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Lalu penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Sukati (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi karyawan, loyalitas, dan identifikasi terhadap tujuan organisasi. Terdapat korelasi antara budaya organisasi pada prestasi dan kinerja karyawan, di mana budaya yang mendukung prestasi cenderung meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi mampu menunjang kinerja pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang..
2. Komunikasi yang efektif dalam organisasi mendukung pemahaman yang lebih baik antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen, yang berpotensi meningkatkan kinerja. Komunikasi yang jelas dan terarah dapat meminimalkan ketidakpastian, sehingga karyawan dapat lebih fokus pada tugas-tugas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa jika komunikasi berjalan dengan baik maka akan menunjang kinerja pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang.

Daftar Pustaka

- Chandralela dkk. 2017. “PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.” Vol 3 No 2 (2017): JEM JURNAL EKONOMI DAN MANAJEMEN
- Claudia & Pujiarti. 2023. “*The Effect of Organization Culture, Work Discipline, and Communication on Employee Performance in PT Tjikko Sentral Industrial.*” Volume 5, Nomor 3, April 2023.
- Dalimunthe dkk. 2021. “Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” Volume 1 Nomor 1 (2021) 36-55 E-ISSN 2798-6683 P-ISSN 2798-690X DOI: 10.47476/dawatuna.vii1.479
- Darmasaputra & Sudibya. 2019. “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019.
- Erwatiningsih. 2019. “*Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.*”
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastuti, I. L., & Kasmari. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIBERRO INDONESIA SURABAYA.*
- Istihari et al. 2018. “INOVASI PENYIAARAN PROGRAM BERITA SAMARINDA TV DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN MEDIA SIARAN TELEVISI LOKAL DI SAMARINDA.” eJournal Ilmu Komunikasi, 2018, 6 (3): 15-28 ISSN 2502-5961.
- Khasanah. 2019. “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya).*” : Journal of Business and Innovation Management Volume 1 Nomor 2, Februari 2019
- Lestari et al. 2020. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KOMUNIKASI KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah).” Jurnal Ilmu Komunikasi (2020) 18(1) 48
- Mafrudoh. 2023. “*IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE.*”
- Muis dkk. 2018. “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.*” Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018.
- Nabawi. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”
- Oktavia dan Vernos. 2023 “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG.” Volume 2, Nomor 4, April 2023.
- Pradyana & Widyastini. 2023. “*PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.*” Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume 10 Nomor 2, 2023.
- Puspasari. 2021. “*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PARAMITA BANGUN SARANA*

- TBK.*” Journal of Economics & Business UniSadhuGuna Business School e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025 Vol. 10 No. 1 Januari-Juni 2021.
- Rismawati. 2021. “*PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN.*” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* e-ISSN: 2461-0593.
- Riono dkk. 2020. “*ANALISIS PELAYANAN PUBLIK DAN RELATIONSHIP MARKETING TERHADAP LOYALITAS NASABAH DI BANK PERKREDITAN RAKYAT MUHADI SETIA BUDI (BPR MSB) KABUPATEN BREBES.*”
- Rogers, Everett M. 2007. *Communication Networks: Toward a New Paradigm for Research.*
- Rostia et al. 2022. “*Effect Of Leadership. Physical Work Environment And Organisational Culture On Performance Of Employess PT. Cahaya Anugerah Bahar.*” *MSEJ*, 3(3) 2022: 1231-1247.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16.* Jakarta. Salemba Empat
- Sari & Sukati. 2023. “*PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PIPA MAS PUTIH BATAM.*” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 6 No 2, Juni 2023.
- Sudarmanto. 2022. “*Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum.*”
- Siahaan & Marsinah. 2022. “*PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINA AGRA MULYA DI JAKARTA.*” *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 2, Januari 2022.